



With the support of the Lifelong Learning Programme of the European Union

**„Identifying Barriers in Promoting the European Standards and Guidelines
for Quality Assurance at Institutional Level“**

IBAR

Agreement number – 2010 – 4663/001 - 001

WP10
Quality and Teaching Staff
National study –Latvian version
2012

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

IBAR PROJEKTS

DK 10

—

Latvijaa Nacionālais ziņojums

Kvalitāte un Mācību personāls

Pētījuma grupa: Dr. Alberts Prikulis, Dr. Andrejs Rauhvargers, Dr. Agnese Rusakova

Rīgā, 2012.gada oktobrī

IEVADS

Valsts politika mācību personāla jautājumos

Augstskolas Latvijā ir autonomas, bet tomēr daudzus jautājumus attiecībā uz mācību personālu valsts cenšas regulēt.

Augstskolu likums¹ nosaka (5.pants), ka AII “izveido iekšējo kārtību un mehānismus akadēmiskā personāla kvalifikācijas un darba kvalitātes nodrošināšanai”. Vienlaicīgi ir garantēta akadēmiskā brīvība, piem., “Akadēmiskais personāls ir tiesīgs izvēlēties mācību metodes” (6.pants). Akadēmiskajam personālam ir arī liela vara lēmumu pieņemšanā: tā pārstāvniecība Satversmes sapulcē ir vismaz 60% (13. pants), Senātā 75% (15. pants), un Akadēmiskajā šķīrējtiesā līdz 80% (19. pants). Likumā ir arī detalizēts apraksts attiecībā uz akadēmiskā personāla pieņemšanu darbā, amatiem un funkcijām (26.-42. pants). Viens no svarīgajiem punktiem ir tas, ka pieņemšana darbā nenotiek saskaņā ar Darba likuma vispārējo procedūru un docētājiem var būt tikai terminēti darba līgumi; docētājus ievēlē uz 6 gadiem, un jebkuras pārvēlēšana tiek izsludinātas atklātā konkursā. 3 amatus var aizpildīt tikai personas ar Doktora grādu (profesors, asociētais profesors, docents) un 2 amatos ir obligats vismaz maģistra grāds (lektors, asistents); atkāpes no šīs prasības ir augstskolām, kurās māca mākslu (Doktora grādam tiek pielīdzināti sasniegumi savā nozarē) un koledžām (tiek prasīta praktiskā pieredze konkrētajā nozarē). Likums arī nosaka, ka “Augstskolās” ar doktora grādu jābūt vismaz 20% mācību personāla; “Akadēmijās” vismaz 30%, un “Universitātēs” vismaz 50%).

Nākošais nozīmīgākais dokuments valsts līmenī ir Augstskolu, koledžu un studiju virzienu akreditācijas noteikumi², kuri tagad ir aizstājuši iepriekšējos, kur uzsvars bija uz studiju programmām. To 1.pielikums par pašnovērtējumu iekļauj prasību arī attiecībā uz datiem par iesaistīto mācību personālu; 2.pielikumā – par akreditācijas kritērijiem – iekļauta pārbaude vai personāla kvalifikācija atbilst Likuma prasībām un vai tā saskan ar konkrēto studiju programmu vajadzībām.

Valsts līmenī tiek regulētas arī personāla algas. Visi mācību spēku un administrator amati ir iekļauti kopējā sarakstā ar attiecīgiem identifikācijas kodiem Noteikumos par pedagogu profesiju un amatu sarakstu³ un to minimālā alga noteikta Pedagogu darba samaksas noteikumos⁴ (faktiskā alga var mainīties atkarībā no AII budžeta iespējām un iekšējās politikas, un maksimālais algas līmenis ir atvērts).

Nākošais svarīgais dokuments ir Augstskolas Satversme. Tajā var atrast personāla tiesības un pienākumus, kas noteikti valsts tiesiskajos aktos, bet pielāgoti konkrētās augstskolas situācijai. Tomēr, tajās nav daudz jaunas informācijas, tieši uzsvērti ir tikai daži augstskolai svarīgi jautājumi, bet pārējos ir norādes uz Likumu.

¹ Augstskolu likums

² Ministru kabineta noteikumi Nr.668, Rīgā 2012.gada 25.septembrī (prot. Nr.53 45.§). Augstskolu, koledžu un studiju virzienu akreditācijas noteikumi

³ Ministru kabineta noteikumi Nr.354, Rīgā 2011.gada 10.maijā (prot. Nr.29 8.§). Noteikumi par pedagogu profesiju un amatu sarakstu

⁴ Ministru kabineta noteikumi Nr.836, Rīgā 2009.gada 28.jūlijā (prot. Nr.50 64.§). Pedagogu darba samaksas noteikumi

Pētījuma metodika

Mēs izpētījām dokumentāciju kas attiecībā uz mācību personālu atrodamā augstskolu internet vietnēs un arī vispārējo dokumentāciju par kvalitāti. 4 iestādes tikai apmeklētas interviju veikšanai ar mērķa grupām, ko noteica DK10 vadošais partneris. Kopumā intervējām 8 personas no centrālās vadības, 12 personas no vidējā līmeņa vadības, 20 ierindas docētājus un 25 studentus.

Mēs iekļāvām arī informāciju par mācību personāla jautājumiem, kas bija apkopota DK5 – DK9 izpētes laikā.

ATBILDES UZ PĒTĪJUMA JAUTĀJUMIEM

1. Kāda ir iestādes politika mācību personāla kvalitātes nodrošināšanai? Kā tā saistīta ar valsts noteikumiem par kvalitātes nodrošināšanu un nodarbināšanu?

Augstskolas pilda valsts līmeņa noteikumus mācību personāla pieņemšanai darbā. Parasti par normatīvo dokumentu ievērošanu rūpējas personāla daļa, bet akadēmisko kvalitāti pārbauda akadēmiskais departaments un studiju daļa. Personāla daļa pārbauda vai iesniegtie dokumenti atbilst prasību kopumam.

Par student un personāla attiecību stingru noteikumu nav. Vidēji attiecība ir pāri par 20 studentiem uz 1 docētāju, taču konkrēti attiecība mainās atkarībā no pieejamā budžeta un citiem faktoriem, kuri noteikti vai nu valsts vai iestādes līmenī. Faktiskā situācija lielākās augstskolās variē atkarībā no studiju jomas specifikas – dabaszinībās attiecība ir mazāka (zem 20) un humanitārajās un sociālajās zinātnēs lielāks (tuvu 40).

Pilnslodzes docētāju slodze kontaktstundās ir noteikta valsts augstskolās 700 līdz 1000 stundas gadā, taču ekonomikas krīzes radīto budžeta ierobežojumu dēļ tā biežāk ir tuva augšējai robežai (RA vidēji 900 st.). BAT parastā darba slodze profesoriem ir 600, asistentiem 1000 kontaktstundas gadā.

Iestādes pilda prasības par to cik docētājiem jābūt ar doktora grādu: in RA tas ir tuvu 50%, LU tuvu 70%. Ta sir salīdzinoši zemāks praktiski orientētās iestādēs (LJA), jo tur svarīgāk ir iesaistīt pieredzējušus augsti kvalificētus nozares profesionāļus.

2. Kādi ir personāla darbā pieņemšanas kritēriji un procedūras? Kā tie nodrošina mācību kvalitāti?

Akadēmisko amatu pretendentiem jāiesniedz apliecinājumus par izglītību un akadēmiskajiem vai zinātniskajiem grādiem. Kā arī CV ar jaunāko publikāciju sarakstu (par pēdējiem 6 gadiem). Dažās augstskolās ir īpaša pieteikuma veidlapa, kurā pretendentam jāaizpilda informācija par savu iepriekšējo pieredzi, kas attiecas uz amatu, uz kuru kandidāts pretendē (RA, LJA). Leģitīma iecelšanas procedūra ir vēlēšanas attiecīgā koleģiālā institūcijā; te ir variācijas atkarībā no iestādes lieluma un tradīcijām: Senātā (mazākās augstskolās), Fakultātes domē (zemākajiem akadēmiskajiem amatiem lielās universitātēs kā, piem., LU), Profesoru padomē (profesoriem un asociētajiem profesoriem LU). Lai novērtētu pedagoģisko sniegumu, pretendentam pieprasa nolasīt lekciju vai novadīt citu piemērotu nodarbību par tēmu no kursa, kura vadīšanai viņš tiek ievēlēts. Katrai augstskolai ir nolikums, kas nosaka prasības un procedūru akadēmiskā personāla pieņemšanai darbā. Atšķirīga procedūra (bez vēlēšanām) ir pieņemot darbā pagaidu amatos; šai gadījuma atšķirīgas ir arī prasības. To praktizē augsti kvalificētiem nozares speciālistiem, kurus pieņem specializētajiem kursiem. Mazākas iestādes praktizē personāla pieņemšanu

darbā uz pārbaudes laiku ar stundu samaksu, un ievēlēti tiek tikai tie, par kuru kompetenci un pedagoģisko sniegumu ir pilnīga skaidrība. Likums pieļauj docētāju pieņemšanu darbā bez vēlēšanām 2 periodus pēc kārtas pa 1 gadam, un tas ir parocīgi priekšmetos ar stipru uzsvāru uz praksi. Šādos gadījumos tieši augstskola izvēlas, kuru attiecīgās nozares speciālistu uzaicināt. Šiem docētājiem parasti ir mazākas prasības attiecībā uz pētniecības darbu. Ja pretendents jau ir strādājis augstskolā (pilnā vai daļējā slodzē), vērā tiek ņemti studentu un personāla aptauju rezultāti par iepriekšējo periodu. Vēlēšanu procedūra ietver pārrunas ar kandidātiem par viņu pedagoģisko prasmī, pētniecības rezultātiem un noderīgu iepriekšējo pieredzi. Dēļ diezgan pieticīgiem akadēmiskā personāla algas līmeņiem konkurence uz akadēmiskajiem amatiem dažreiz ir zema, un pastāv risks, ka augstskolas nepievērsīs lielu uzmanību pedagoģiskajām prasmēm, it īpaši ja runa ir par nozares profesionāļiem praktiski orientētām disciplīnām.

Mācību personālam parasti ir atļauts ieņemt vairāk nekā vienu pilnslodzes amatu, taču tas betiek plaši praktizēts. Vairāk izplatītas ir situācijas, kad docētājam nav pilna slodze, un viņš to kombinē ar papildu darbu līdz pilnai slodzei. Ne visai bieži docētājs strādā vairākās augstskolās; parasti ir augstskolas un uzņēmuma kombinācija. Darba līgumā ir klauzula par to vai blakus darbs ir pieļauts ar augstskolas vadības atļauju vai tiek prasīts tikai informēt tiešo priekšniecību par citiem darbiem. Parasti tiek teikts, ka iedarbība ir pozitīva. Tā BAT docētāji juristi praktizē daļslodzes darbu ārpus augstskolas kā advokāti vai tiesneši, un tādējādi viņi var studentiem likt priekšā dažādas lietas, ko diskutēt. LJA daļa no docētājiem (it īpaši specializētajos priekšmetos) ir nodarbināti arī kuģniecībās vai ar kuģniecību saistītajos dienestos. Tomēr tiek atzīmēts arī tas, ka darbs ārpusē ir nepieciešams lai labāk nodrošinātu ģimenes budžetu, un ka palīkam nākas pārkārtot nodarbību sarakstu to docētāju dēļ, kuri strādā ārpus augstskolas. Taču augstskolas vadība un arī paši studenti apgalvo, ka studenti no tā nekad necieš, un nodarbības tiek tikai samainītas vai pārceltas, bet nekad netiek atceltas pavisam. Viņi arī pastāv uz to, ka pozitīvā ietekme ir lielāka nekā radītās neērtības. Arī RA daļai no docētājiem ir papildu darbs, piem., grāmatvedības firmā (un tas palīdz studentus turēt lietas kursā par noteikumiem un pastāvošo praksi nozarē), vai skolā, vai dažos gadījumos kā vieslektori kaimiņu pilsētā. Starpaugstskolu vienošanās pieļauj, ka docētāji var strādāt otrā augstskolā līdz 200 stundām gadā, bet kopējā slodze tik un tā iekļaujas vienā pilnā slodzē. Gadījumā, ja docētājs apvieno savu darbu ar darbu ražošanas uzņēmumā, tas palīdz labāk organizēt studentu praksi.

3: Kā augstskola atbalsta pedagoģiskā snieguma kvalitāti?

Katrā iestādē ir atbalsta sistēma, kas atkarīga no vietējām tradīcijām un budžeta iespējām. Docētāji tiek mudināti katrā ievēlēšanas periodā ņemt radošo atvaļinājumu (līdz 1 gadam) lai papildinātos savā profesijā ārzemēs vai pētniecības iestādē vai uzņēmumā Latvijā. Parasti tas tiek arī fiksēts kolektīvajā līgumā starp administrāciju un arodbiedrību. Šai periodā tiek saglabāta docētāja alga, un dažos gadījumos ir arī pieejamas stipendijas, kas nosedz papildu izmaksas (piem. Ārzemju ceļojumu). Ir pieejamas ES un citas stipendiju shēmas, un tās arī tiek šim mērķim izmantotas. RA ir ļoti aktīva starptautiskajā sadarbībā, un vairums docētāju ir iespēja braukt uz ārzemēm lasīt lekcijas un dalīties pieredzē ik pa 3 gadiem. Katra augstskola ir izveidojusi īpašu kursu sistēmu, lai docētāji varētu papildus izglītoties saskaņā ar savām vajadzībām.

Lielākajās iestādēs (LU, BAT) ir speciālas programmas docētāju pedagoģiskās prasmes veidošanai un uzlabošanai. Tie ir obligāti jaunākajiem docētājiem, kas nesēn sākuši strādāt, bet tajos var piedalīties arī pārējais personāls. Docētājiem ir iespēja dalīvbai šādās programmās paņemt atvaļinājumu līdz 3 nedēļām. RA ir iespējas apgūt docēšanas prasmī kursus, kas domāti topošajiem pedagogiem. Ir arī Mūzizglītības centrs, kas organizē īpašus kursus kas piedāvā pilnveidot personālam nepieciešamās

prasmes. Visas augstskolas organizē īsus intensīvus kursus akadēmiskā personāla pedagoģiskās prasmes pilnveidei. Šādu kursu vadīšanai tiek pieaicināti profesionāļi no ražošanas sfēras vai valdības. Piem., pagājušajā gadā RA tika organizēti kursi docētājiem par interaktīvās tāfeles lietošanu. LJA sadarbībā ar Izglītības un zinātnes ministriju tika organizēts seminārs docētājiem par didaktikas jaunākajām pieejām. BAT ir īpaša budžeta rinda, lai atbalstītu docētājus, kas vēlas iet maksasursos citās iestādēs. Vairākuma iestāžu ir īpaša budžeta sadaļa lai atbalstītu starptautisko mobilitāti un piedalīšanos starptautiskās sadarbības projektos.

Docētāji, kas strādā ar pirmkursniekiem, parasti ir saņēmuši īpašu apmācību. Ir gluži normāli, ja pirmajā kursā ir vairāk studentu nekā nākošajosursos, jo atbiruma procents ir ievērojams (ap 25%). Docētājiem ir atļauts dalīt studentus mazākās grupās, īpaši valodas nodarbībās un dabaszinātņu laboratorijas darbos. Pirmā kursa laikā ir lielāks skaits individuālu konsultāciju, lai palīdzētu studentiem, kam ir grūtības. Daļa no bakalaura pirmā gada programmes var tikt izmantota vidusskolas zināšanu atsvaidzināšanai, un tas ir nepieciešams, jo tikai maza daļa vidusskolas beidzēju ir pilnībā sagatavoti un spēj sekot līdzi augstskolas mācību plānam. Daudzās disciplīnās ir 'vispārīgie' kursi, kuri daļēji pārklājas ar vidusskolu un palīdz studentiem labāk integrēties augstskolā (ķīmijā, bioloģijā, u.c.). Problēmas cēlonis ir tas, ka centralizētie eksāmeni, kurus kārtot vidusskolas abiturienti, koncentrējas uz atsevišķu priekšmetu zināšanām, bet ne tik daudz uz vispārējām prasmēm un kompetencēm kā to saprot augstākajā izglītībā.

Tāds pat atbalsts ir paredzēts maģistrantūras 1. gada studentiem; tomēr augstskolas un studiju jomas maiņa nav plaši izplatīta, tāpēc maģistrantūras nodarbības ir viendabīgākas. Izņēmums ir starpdisciplinārās jomas, kurās studijas ir tikai maģistra līmenī (piem., Vides zinātņu studijas LU, kur studenti nāk no sociālajām un dabaszinātnēm). Šīs programmas ir ar īpašu dizainu, ar ļoti lielu uzsvāri uz projektiem un grupu darbu, kā arī individuāliem patstāvīgajiem uzdevumiem.

Augstskolās lieto pieejamo moderno mācību aprīkojumu, kā datorus, interaktīvās tāfeles, interneta piekļuvi, tā ka docētāji var piedāvāt individuālu un grupu darbu studentiem ar dažādu iepriekšējo zināšanu līmeni.

4: Kā tiek novērtēta pedagoģiskā snieguma kvalitāte? Kādā veidā novērtēšana tiek īstenota? Kā augstskola izmanto novērtēšanas rezultātus?

Visās projektā apskatītajās augstskolās docētājus vērtē studenti, un tas atbilst valsts noteikumiem. Studentu aptaujas parasti organizē centralizēti caur datorizētu sistēmu, kurai ir piekļuve no attāluma. Taču bez īpaša pamudinājuma atsaucības līmenis nav augsts (līdz 30% LU, nedaudz augstāks mazākās augstskolās, tuvu 50% BAT). Lai mudinātu studentus atsaukties, dažas fakultātes (BAT) izgudro īpašus paņēmienus, piem., atliekot informācijas ievadīšanu sistēmā par eksāmenu rezultātiem. Augstāks atsaucības līmenis novērojams RA, kur studenti vispār šķiet aktīvāki un vairāk noskaņoti sadarboties jautājumos, kas skar studiju kvalitāti.

Daļa docētāju praktizē studentu viedokļu apkopošanu neformāli, lai tos izmantotu paškorekcijas nolūkos.

Arī studentu pašvaldības apkopo studentu viedokļus par konkrētiem priekšmetiem un atsevišķiem docētājiem, un uz tā pamata viņi bieži vien nāk ar priekšlikumiem par izmaiņām.

Nav izplatīta kolēģu nodarbību apmeklēšana ar tai sekojošu vērtēšanu, un šķiet, ka tāda tradīcija ir tikai BAT – tur ir īpaši plāni savstarpējai hospitācijai un fakultātes vai augstskolas vadības vizītēm, un vizīšu apmeklējumi tiek apspriesti personāla sanāksmēs. Taču vispārējā prakse ir tā saucamās atklātās

nodarbības pirms ievēlēšanas vai pārvēlēšanas amatā, un to rezultātus apspriež vēlēšanu procesa laikā. RA šādas atklātās nodarbības tiek organizētas arī starp vēlēšanām, tā ka ir iespēja apkopot arī kolēģu viedokli par pedagoģisko meistarību, un nav jāpaļaujas uz studentu aptaujām vien.

Eksāmenu rezultātu statistika arī ir viens no veidiem kā novērtēt docētāju vispārējo sniegumu, un BAT vadība pievērš uzmanību skaidri izteiktām atšķirībām konkrētu docētāju rezultātos, lai pēc tam veiktu atbilstošus koriģējošus pasākumus.

Apšaubāma snieguma gadījumus biežāk atzīmē daļslodzes docētājiem, kuri vada specializētus īsus kursus. Parasti šādos gadījumos docētāju vairs nepieņem nākamajā semestrī. Ievēlējamiem docētājiem ir iespējams ņemt vērā kritiku un uzlabot sniegumu. Zināma problēma ir attiecībā uz augstas kvalifikācijas speciālistiem no konkrētas nozares praktiski orientētās studiju programmās, piem., LJA. Latvija ir maza valsts, un nav daudz speciālistu konkrētās nozarēs, kurus varētu pieaicināt, turklāt arī algas līmenis augstskolā nav īpaši pievilcīgs, tāpēc dažreiz ir problemātiski aizstāt šādus speciālistus, pat ja viņu pedagoģiskā meistarība nav vēlamajā līmenī.

Docētāju novērtējuma rezultāti tiek ņemti vērā pārvēlēšanās, un saskaņā ar noteikumiem balsošanā piedalās studentu pārstāvji. Nav plašas iespējas šos rezultātus ņemt vērā, nosakot aklu vai izvirzot docētājus augstākos amatos. Tikai RA ir sistēma, ka vērtēšanas rezultāti ar īpaši izraudzītiem kritērijiem tiek lietoti finansiālai stimulēšanai (sk. pie nākamā jautājuma). LU ir nulikums, kurā noteikts, ka docētāji ar augstu meistarības līmeni var tikt pie algas pielikumiem vai prēmijām ar rektora lēmumu. Ir arī atsevišķas ierosmes lietot docētāju vērtēšanas rezultātus kā semināru tēmas. Lai iztirzātu kvalitātes problēmas (RA, BAT, dažāš LU fakultātēs).

5: Kā augstskola motivē docētājus nodrošināt un uzlabot pasniegšanas kvalitāti?

Katrā augstskolā ir kāda motivācijas sistēma, lai atzītu labu pedagoģisko sniegumu. Tiek praktizēta gadskārtēja labāko docētāju apbalvošana katrā fakultātē (prēmijas, dāvanas). Vairākumā augstskolu vēl ir pierasts, ka studenti nominē "gada docētāju" no katras fakultātes, un rezultāts tiek pasludināts Ziemassvētku (vai Jaungada) ballē. Dažreiz balva var būt materiāla, piem., biļetes kruīzam (RA). BAT ir centralizēts atbalsts pētniecības rezultātu publicēšanai; algu fonds ir decentralizēts, un fakultātes to var brīvi dažādot, nosakot augstāku algas līmeni docētājiem, kuri pastāvīgi uzrāda augstu sniegumu.

Izsmalcināta sistēma materiālai stimulēšanai ir izstrādāta RA, pēc rektorāta iniciatīvas, bet ar aktīvu visa visu fakultāšu mācību personāla piedalīšanos. Tajā ir iekļauti daudzi rādītāji (gan pētniecībai, gan pedagoģiskajam sniegunam), un daļu algu fonda sadala, balstoties uz šiem kritērijiem. Vērtēšanā ir iesaistīti studenti, kolēģi un vadība. Šī sistēma darbojas tikai nedaudz vairāk kā gadu, un vēl grūti spriest par tās efektivitāti, bet jau tagad var atzīmēt, ka gan docētāji, gan studenti vairāk apzinās kvalitātes jautājumus un studenti var daudz labāk raksturot savus docētājus, parasti pozitīvā nozīmē. Valsts augstskolās galvaspilsētā gan docētāji, gan vadība konstatē, ka ir grūti ieviest materiālo stimulēšanu, jo valsts budžets ir ļoti pieticīgs un nav iespējams izstrādāt kaut cik sakarīgu alagas pielikumu vai prēmiju sistēmu, izņemot tās studiju jomas, kurās ir vairāk maksas studentu.

6: Kas ir (ko nozīmē) labs docētājs?

Viedokļi ir dažādi dažādās mērķa grupās. Vadība lielākoties atzīmē formālos kritērijus, kā pētniecības rezultātus, priekšmeta pārzināšanu, atbildību par darba rezultātiem; arī rezultāti no studentu un kolēģu vērtējumiem ir noderīgs atsauces punkts. "Labs docētājs ir savas nozares enuziasts, nododas tai ar sirdi

un dvēseli”. “Labs docētājs spēj piesaistīt un noturēt studentu uzmanību”. “Viņš ir kvalificēts, ieinteresēts savā priekšmetā, un spēj to nodot studentiem”.

Vidējā līmeņa vadība un docētāji lielākoties atzīmē personības raksturojumus, kā godīgumu, patiesīgumu, gatavību sadarboties, ieklausīšanos citu cilvēku viedokļos, arī spēju labi saprasties ar pārējo fakultātes personālu. “Labs docētājs – tas ir dzīves stils”. “Labs docētājs parāda teicamu saikni starp teoriju un praksi”, “Normāls cilvēks ar plašu redzesloku”.

Studenti augstu novērtē zināšanas un prasmi tās dalīt ar studentiem, spēju studentus ieinteresēt savā mācāmajā priekšmetā un savā pētniecības darbā; ļoti augstu tiek novērtētas dažas rakstura īpašības, piem., atsaukšanās uz studentu jautājumiem vai sūdzībām vai vispārīgi cilvēciska attieksme pret kolēģiem un studentiem. “Studentiem vairāk gribas apmeklēt laba docētāja nodarbības neka iesaistīties pasākumos ārpus studijām”. “Labs docētājs liek studentiem vēlēties lasīt vairāk par savu priekšmetu pēc tam, kad apmeklējuši viņa nodarbības”.

Šie atzinības kritēriji nav pretrunā ar ESG, lai gan jāatzīmē, ka lai iedūtu pareizo spriedumu, ir labi papildināt ESG ar tīri cilvēcisku raksturojumu; jāatzīmē arī, ka gan valsts līmeņa, gan iestādes līmeņa kritērijos pētniecības rezultāti ir ar lielāku svaru nekā starp studentu viedokļiem.

SECINĀJUMI

Valstij raksturīgie šķēršļi ESG attiecībā uz docētājiem:

1. Docētāju lielā noslodze kontaktstundās atstāj negatīvu ietekmi uz studiju kvalitāti
2. Ir grūti izstrādāt materiālās stimulēšanas sistēmu grūtā finansiālajā situācijā, it īpaši galvaspilsētā kur labi speciālisti var atrast labāku atalgojumu ražošanas sfērā vai citās organizācijās

Pētījuma laikā tika atklāti šādi labas prakses piemēri:

1. Izsmalcināta docētāju motivācijas sistēma tiek īstenota RA, kur studenti un personāls piedalās vērtēšanā un rezultāti zināmā mērā izpaužas algu lielumā, tūlītējais efekts ir labāka kvalitātes problēmu apzināšanās
2. BAT savstarpējās hospitācijas ir labs veids kā rosināt docētājus un vadību labāk apzināties nodarbību saturu un pasniegšanas līmeni.
3. Vairākās augstskolās tiek piedāvātas plašas iespējas uzlabot pedagoģisko meistarību īpašosursos.

Pielikums

Institucionālie analītiskie pārskati

DAŽI FAKTI PAR ANALIZĒTAJĀM AUGSTSKOLĀM

Latvijas Universitāte (LU) – University of Latvia

Pēc studentu skaita – lielākā Latvijas augstskola, 21% no visiem Latvijas studentiem studē Latvijas Universitātē

Pilna laika studentu skaits: 14959

Nepilna laika studentu skaits: 4641

Mācībspēku skaits: 861– ievēlēti

Personāla skaits: apm. 2026

Fakultātes: Bioloģijas fakultāte, Datorzinātņu fakultāte, Ķīmijas fakultāte, Ekonomikas un vadības fakultāte, Izglītības, psiholoģijas un mākslas zinātņu fakultāte, Ģeogrāfijas un zemes zinātņu fakultāte, Vēstures un filozofijas fakultāte, Humanitāro zinātņu fakultāte, Juridiskā fakultāte, Medicīnas fakultāte, Fizikas un matemātikas fakultāte, Sociālo zinātņu fakultāte, Teoloģijas fakultāte

Rēzeknes Augstskola (RA) – Rezekne Higher School

Pēc studentu skaita – 8. lielākā starp 19 valsts un 12. lielākā starp visām Latvijas augstskolām

Pilna laika studentu skaits: 1568

Nepilna laika studentu skaits: 690

Mācībspēku skaits: 114 – ievēlēti (41% ar Doktora grādu, 53% ar Maģistra grādu, 6% profesionāļi)

Personāla skaits: apm. 2000

Fakultātes: Izglītības un dizaina fakultāte, Humanitāro un juridisko zinātņu fakultāte, Inženieru fakultāte, Ekonomikas un vadības fakultāte

Latvijas Jūras akadēmija (LJA) –Latvian Maritime academy

Pēc studentu skaita – starp 6 mazākajām valsts augstskolām Latvijā

Studentu skaits: apm. 880

Personāla skaits: apm. 150

Nodaļas: **Jūras transporta nodaļa, Kuģu inženieru nodaļa**

Biznesa Augstskola Turība (BAT) –School of Business Administration Turība

Pēc studentu skaita – lielākā starp privātajām augstskolām Latvijā

Studentu skaits: apm. 5800

Mācībspēku skaits: apm. 150

Personāla skaits: apm. 350

Fakultātes: Uzņēmējdarbības vadības fakultāte, Juridiskā fakultāte, Starptautiskā tūrisma fakultāte, Sabiedrisko attiecību fakultāte

Tabula Nr. 1. Analizēto augstskolu raksturojuma kopsavilkums

Analizētās augstskolas	Valsts	Privāta	Maza	Liela	Atrodas galvaspil sētā	Atrodas reģionā	Plaša studiju joma	Speciali- zēta studiju joma
Latvijas Universitāte	x			x	x		x	
Biznesa augstskola "Turība"		x		x	x			x
Latvijas Jūras akadēmija	x		x		x			x
Rēzeknes augstskola	x		x			x	x	

ATBILDES UZ PĒTĪJUMA JAUTĀJUMIEM

Latvijas Universitāte (LU)

1. Kāda ir institucionālā mācībspēku kvalitātes politika? Kā tā ir saistīta ar nacionālo likumdošanu kvalitātes nodrošināšanas un nodarbinātības jomā?

Akadēmiskā personāla piesaistē universitātē nav iesaistīts rektorāts un personāldaļa. Dokumenti tiek pārbaudīti, kopumā procedūras ir garas, tās kārtoti fakultātes. Pamatā studentu un docētāju attiecība mainās pa studiju nozarēm. Fiziķiem šī attiecība varētu būt stipri mazāka kā, piemēram, ekonomistiem. Šobrīd universitātē ir apmēram 17000 studentu, tas veido ļoti aptuveno attiecību 1 docētājs uz 31 studentu.

Lielākā attiecība vienu brīdi bija sociālajās zinātnēs pie 50, šobrīd ir virs 20, humanitārajās zinātnēs studentu/docētāju attiecība bija tā pa vidu un dabas zinātnēs – optimāls skaitlis.

Slodzes arī mainās pa fakultātēm. Ekonomistiem slodze ir 6 stundas nedēļā. 18 stundas nedēļā var būt tikai īpašos gadījumos. Vidēji slodze ir pie 700 stundām, kas ietilpst valsts likumdošanā noteiktajā. Valsts piešķirtais budžets no Izglītības un zinātnes ministrijas universitātei šogad ir identisks naudiskā izteiksmē tam, kas bija piešķirts pagājušo gadu. It kā pozitīva ziņa, taču jāņem vērā, ka šogad ir pieaugušas komunālās izmaksas. Tas attiecīgi samazina finansējuma daļu, kas var tikt novirzīta personāla atalgojuma apmaksai. Līdz ar to fakultātes ir spiestas samazināt algas savam personālam.

Visi amati LU tiek vērtēti pēc vienotas metodikas. Konkrētā amata darba algas tirgus vērtība tiek noteikta, veicot darba tirgus pētījumus, ne retāk kā vienu reizi trijos gados, norādot darba samaksas robežas katrā amata grupā. Alga nedrīkst būt mazāka par to, ko atbilstošajam amatam noteicis Ministru kabinets. Amatu grupu darba samaksas vidējo vērtību darba tirgū nosaka LU vadība pēc finanšu situācijas analīzes⁵.

2. Kādi ir mācībspēku darbā pieņemšanas kritēriji un procedūras? Kā tie nodrošina mācīšanas kvalitāti?

Nolikums par akadēmiskajiem un administratīvajiem amatiem Latvijas Universitātē nosaka Akadēmisko amatu kvalifikācijas prasības un uzdevumus. Tā piemēram, uz profesora amatu var pretendēt persona, kurai ir doktora grāds, kura ir savā nozarē starptautiski atzīts speciālists, kurai ir zinātnes nozarei atbilstošas zinātniskās publikācijas, mācību grāmatas vai mācību līdzekļi, kura aktīvi veic zinātnisko darbu un vada vai ir vadījusi zinātnisko kolektīvu (zinātnieku grupu), nodrošina augstas kvalitātes studijas attiecīgajā zinātnes nozarē un kurai ir vismaz triju gadu akadēmiskā darba stāžs asociētā profesora vai profesora amatā. Akadēmiskā amata vietas ieņemšana notiek atklāta konkursa kārtībā. Personu var ievēlēt tikai vienā profesora, asociētā profesora, docenta, lektora vai asistenta amatā un tikai vienā augstskolā.⁶

Prasības mācībspēku darbā pieņemšanai ir atbilstošas nolikumam. Runājot par universitātes vadības attieksmi pret strādāšanu citā vietā - darba līgumā ir ierakstīts, ka jāsaņem atļauja no rektora strādāt kaut kur citā darba vietā vienlaicīgi pamatdarbam universitātē. Tātad, neatļauts nav, bet kontrolēts tiek. Pārkāpumi ir bijuši. Ir bijušas diskusijas par papildus darba vietu ietekmi uz pasniegšanas kvalitāti. No otras puses Latvijas valsts ir maza un atsevišķi šauru nozaru speciālisti, strādājot vairākās darba vietās, var šādi sniegt savu maksimālo ieguldījumu sabiedrības un valsts attīstībā.

Starp biežiem papildu darbiem ir dalība kādos 2-3 projektos. Taču patiešām studiju kvalitāti šādas papildu aktivitātes reti kad bremsē. Jebkurā gadījumā dalība zinātniskajos projektos tiek atbalstīta.

3. Kā augstākās izglītības iestādes atbalsta mācīšanas kvalitātes sniegumu?

Atbilstoši universitātes Darba koplīgumam, kas izstrādāts sadarbojoties ar universitātes Arodorganizāciju, ir paredzēts veicināt vispārējo LU darbinieku tālākizglītību, vismaz reizi 5 gados piedāvājot specializētus kursus⁷.

Pastāv speciāli kursi un šobrīd 4 dažādas programmas, kurās universitātes akadēmiskais personāls, sevišķi jaunpienākušie docētāji, var uzlabot savu sniegumu un tālākizglītoties. Šobrīd piedāvātās 4 programmas ir plānots reorganizēt – kādu 1-2 atstās speciāli iesācējiem, otru programmu atstās tiem, kam vajag paaugstināt savu kvalifikāciju, tātad pieredzējušākajiem docētājiem.

Šo tālākizglītības kursu apmeklēšana ir obligāta jaunajiem docētājiem, no profesoriem šo kursu apmeklēšana netiek pieprasīta, līdz ar to katrs tos apmeklē pēc savām iespējām.

3a Kādā veidā augstākās izglītības iestādes atbalsta mācīšanas prasmju attīstīšanu?

⁵ Darba samaksas nolikums, apstiprināts 24.11.2003 Senāta sēdē, lēmums Nr.199, Latvijas Universitāte

⁶ Nolikums par akadēmiskajiem un administratīvajiem amatiem Latvijas Universitātē, apstiprināts ar LU Senāta 31.10.2011. lēmumu Nr. 153, Latvijas Universitāte

⁷ Latvijas Universitātes Darba koplīgums, apstiprināts LU arodorganizācijas biedru konferencē 13.05.2003

Universitāte atbalsta mācīšanās prasmju attīstīšanu, nodrošinot iespēju ņemt akadēmiskos atvaļinājumus. Tā atbilstoši universtātes Darba koplīgumam, kas izstrādāts sadarbojoties ar universitātes Arodorganizāciju, pēc darbinieka iesnieguma var piešķirt līdz 20 darba dienām ilgu mācību atvaļinājumu akadēmiskajā gadā, saglabājot darba algu, universitātes darbiniekiem, kuri darbu universitātē sekmīgi savieno ar mācībām⁸.

Dažās fakultātēs akadēmiskais personāls pēc katrām vēlēšanām raksta savus darba uzdevumus. Universitātē ir pieejami radošie atvaļinājumi. Tie nav obligāti, un gadās, ka kāds tos neizmanto.

3b Kādā veidā augstākās izglītības iestādes atbalsta mācīšanās prasmju attīstīšanu modernizējot mācīšanās palīg līdzekļus, izmainot studentu grupu lielumu u.tml.?

Pirmajā kursā reflektanti ir ar dažādu sagatavotības līmeni. Universitāte organizē papildu kursus. Kopumā tikai 10% no reflektantiem, kas nāk uz universtāti, ir uzskatāmi par pietiekoši sagatavotiem. Ja uzņemtu tikai šos 10%, universitāte neizdzīvotu. Iestājprasību loks ir pietiekoši plašs, ir paredzēti izlīdzinošie kursi.

Ir trīs dažādi akadēmiskā personāla tipi – tīrais docētājs, tīrais zinātnieks un pa vidu – jauktais tips. Tīro zinātnieku auditorijā laist nemaz nevar, bet publikācijas tāds prot rakstīt ļoti labas. Ideālā gadījumā akadēmiskā personāla pārstāvis sevī apvieno gan zinātnieku, gan docētāju, pie tam abās jomās labu vai izcilu.

Taču vienmēr būs izņēmumi. Ņemot vērā faktu, ka universitātes budžetu daļēji veido privātais finansējums, kas finansē tieši studiju procesu, tad vienmēr pastāv jautājums, cik no kopējā budžeta universitāte var atļauties novirzīt zinātnieku atbalstam.

Esošā finansējuma ietvaros tiek modernizēts mācību aprīkojums. Krīzes ietekmē studentu grupas ir samazinājušās. Profesionālās ievirzes kursus studentu grupas ir mazākas, un docētāja/studentu attiecība līdz ar to arī. Plūsmas lekcijās grupas tiek veidotas vislielākās.

4. Kā tiek novērtēta mācīšanās kvalitātes sniegumu? Pēc kā tiek spriests par mācīšanās kvalitātes sniegumu? Kā augstākās izglītības iestādes pielieto novērtēšanas rezultātus?

Mācīšanās kvalitātes sniegums starp docētājiem tiek novērtēts no studentu puses ar aptaujām katra semestra beigās. Docētāji, protams, viens otru arī novērtē. Taču attiecībā uz docētāju savstarpējo novērtēšanu, īsti sistēma nav izveidota. Pamatā tā ir tikai atklātā lekcija pie pārvēlēšanām. Šo sistēmu varētu vēl uzlabot. Situācijas ir dažādas. Tādu, kas paši vēlas, ka viņus kolēģi kontrolē, ir stipri maz, taču tādi gadījumi ir. Ir bijusi doma par mentoringa programmas izveidošanas jaunajiem docētājiem.

Par piemaksu un prēmiju izmaksāšanu lemj rektors vai viņa pilnvarotas personas pēc darba vadītāja priekšlikuma un pēc darbinieka darba analīzes veikšanas⁹.

5. Kā augstākās izglītības iestādes motivē docētājus nodrošināt un uzlabot pasniegšanas kvalitāti?

Universitātē pastāv stimulēšanas pasākumi, lai atbalstītu pasniegšana kvalitāti. Reizi gadā tiek pasniegtas balvas labākajiem docētājiem. Jāņem vērā, ka valsts ir uzlikusi ierobežojumus materiālajai stimulēšanai. Rektors var piešķirt apbalvojumus un dāvanas universitātes noteiktajā kārtībā, kā arī noteikt lielāku algu īpašos, ar LU attīstības stratēģiju pamatotos gadījumos. Darba samaksa universitātē veidojas no algas, piemaksām (piem., gada beigās par sekmīgu darbu līdz 10% no kopējās gada algas), prēmijām un atvieglojumiem (piem. interneta pieslēgums, veselības apdrošināšana u.c.)¹⁰.

⁸ Latvijas Universitātes Darba koplīgums, apstiprināts LU arodorganizācijas biedru konferencē 13.05.2003

⁹ Darba samaksas nolikums, apstiprināts 24.11.2003 Senāta sēdē, lēmums Nr.199, Latvijas Universitāte

¹⁰ Darba samaksas nolikums, apstiprināts 24.11.2003 Senāta sēdē, lēmums Nr.199, Latvijas Universitāte

6. Kas ir labs docētājs?

Labu docētāju pamatā parāda studentu aptaujas. Pat ja docētājs ir stingrs, studenti viņu novērtēs kā labu.

Labu docētāju atcerēsies visas paaudzes.

Labu docētāju raksturo cilvēciskas attiecības ar studentu.

Ar labu docētāju var runāt par visu, kas notiek apkārt.

Labs docētājs ir normāls cilvēks ar plašu redzesloku.

Good practice: Tiek piedāvāta plaša tālākizglītības kursu programma.

Rēzeknes Augstskola (RA)

1. Kāda ir institucionālā mācībspēku kvalitātes politika? Kā tā ir saistīta ar nacionālo likumdošanu kvalitātes nodrošināšanas un nodarbinātības jomā?

Rēzeknes augstskolā vēlētais akadēmiskais personāls – 97, uz studentu skaitu – 1941, ņemot vērā augstskolas salīdzinoši profesionālo ievirzi – ir piesaistīti docētāji, kuru stiprā puse ir „profesionālists nozarē” - 68 . Docētāji ar zinātnisko grādu – doktori – Rēzeknes augstskolā ir 48,45%. Augstskolas vadība uzskata, ka ideālais scenārijs, būtu, ka docents varētu strādāt gan pētnieciskajos projektos, gan pasniegt studentiem lekcijas. Docētāja pamatslodze pamatā tiek aprēķināta no visa veida kontaktslodzēm (slodzē iekļauts laiks eksāmenos, ieskaitēs, konsultācijās, kontroldarbos, darbu vadīšanā, studiju darbos) un tās ir vidēji 900 kontaktstundas. Tiek izstrādāti patstāvīgā darba nosacījumi, lai var labāk kontrolēt pavadīto laiku. Stingra ir prasība sasaistīt pētniecību ar pasniegšanu, līdz 1000 kontaktstundām. Slodze tiek rēķināta pēc sīki reglamentēta dokumenta, kas ir augstskolas iekšēja lieta, ārējā likumdošanā ir tikai noteiktas robežas.

Akadēmiskā personāla slodzes apjoms un darba samaksa tiek aprēķināta, pamatojoties uz LR Darba likumu pēc augstskolas Senātā apstiprinātiem „Akadēmiskā personāla darba slodžu aprēķina noteikumiem”, kā arī atbilstošajiem Ministru kabineta noteikumiem, piem. Pedagogu darba samaksas noteikumi, Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju darbinieku darba samaksu, kvalifikācijas pakāpēm un to noteikšanas kārtību¹¹.

Rēzeknes augstskolā ir atsevišķa personāldaļa, kas strādā ar normatīvo bāzi (gan iekšēji izstrādāto, gan ārējo), kā arī balstās uz Darba likumu. Augstskolas vadība vēlētos, ka personāldaļa vairāk līdzdarbotos personāla stratēģijas veidošanā, tostarp akadēmiskā personāla. Pamatā personāla stratēģijas attīstības jautājumus tomēr aplūko studiju daļa un personāldaļa palīdz tieši ar juridisko pusi. Viens no uzdevumiem ir palīdzēt piedāvāt kvalifikācijas, zināšanu un prasmju uzlabošanas pasākumus, ierosināt aktivitātes. Cieši procesā ir iesaistīts Mūzizglītības centrs, kas pasākumus organizē. Palīgpersonāla izvērtēšana ir vairāk vērsta uz vispārējo personālu. Docenti reizi gadā iesniedz pašvērtējumu, stāsta, kā darbojies par katru studiju kursu, tos administrē fakultātē.

Fakultāte tai skaitā plāno akadēmiskā personāla pētniecisko, administratīvo, kvalifikācijas paaugstināšanas nepieciešamību. Augstskolā cenšas noturēt līdzsvaru starp akadēmisko un administratīvo darbu. Uz iesniegto pašvērtējuma ziņojumu, kurus izskata maijā, bāzes, tiek noteikta nākamā gada alga. Tas savulaik bija brīvā formā,

¹¹ Noteikumi par darba samaksu Rēzeknes Augstskolā (RA), apstiprināti ar RA Senāta 26.10.2010. lēmumu Nr.13 (Ar grozījumiem, kas veikti ar RA Senāta 14.02.2010. lēmumu Nr.9, 06.12.2011. lēmumu Nr.2, 08.05.2012. lēmumu Nr.7, 29.05.2012. lēmumu Nr.10, 25.09.2012. lēmumu Nr.2)

atšķirīgs pa fakultātēm, tagad ir izveidoti centralizēti kritēriji. Tāpat viennozīmīgi ņem vērā studentu viedokli. Ja aptaujās uzrādās viedokļa tendence, ka persona kā docētājs ir vāja, studiju sektora un fakultātes kompetencē ir izskatīt katru gadījumu. Ja tas ir tikko pieņemts cilvēks, kam iztrūkst nepieciešamās prasmes pedagoģijā, tiek domāts par to uzlabošanu. Pamatā programmas direktors individuāli apskata gadījumus un rīkojas. Ētikas kodekss izskata ētikas jautājumus, ja ir strīds. Ir izveidots fonds, katrs var pieteikt mācību vai metodiskās izstrādes.

Lēmumi tiek pieņemti esošajos finanšu ietvaros. Tiek pielietota studiju kvalitātes kontroles sistēma, kura ir apstiprināta studiju padomē. 2005. gadā tā tika izstrādāta kā iekšējā sistēma, Rēzeknes augstskola to šobrīd aktīvi prezentē sadarbības personām, konventam. Tā ir atvērta sistēma, kuras uzlabošanā var iesaistīties arī personas no āra. Kopumā Rēzeknes augstskolā ir daudzas aktivitātes, kur var iesaistīties, piem., darba devēji, u.tml. Sistēmu katru gadu uzlabo, tā atbilst ENQA standartiem. Ir domāts par kvalitātes sertifikāciju, taču šobrīd tas ir par dārgu.

2. Kādi ir mācībspēku darbā pieņemšanas kritēriji un procedūras? Kā tie nodrošina mācīšanas kvalitāti?

Pamatā Rēzeknes augstskolā pastāv divas procedūras. Pirmā procedūra ir mācībspēka ievēlēšana ar kvalitātes pārbaudi (gan iepriekšējā dokumentētā pieredze, gan atklātās lekcijas) Otrā procedūra ir saistīta ar personām, kuras neievēl, piem. savietotājiem, profesionāļiem, kur nav nepieciešama stingra atbilstība kritērijiem, izvērtēšana atbilstībai pamatā norisinās fakultātes iekšienē. Procedūra darba attiecību noformēšanai uz noteiktu nelielu apjomu, piem. uz gadu ir vienkāršota. Pierādījumus par iepriekšējo darbu jomā uzrāda pats docētājs. Tāpat augstskola pati uzaicina kandidēt, ja ir zināma profesionālā darbība. Augstskolā ir divu veidu akadēmiskais personāls - zinātniskais (akadēmisko kursu docēšana) un profesionālais (pasniegšanai profesionālajās studiju programās). Pamatā augstskolas kodolu veido iestrādājušies docētāji, atbilstoši tam, kas vajadzīgs augstskolas mērķu sasniegšanai. Ir zināms, kādas zinātniskās kapacitātes nepieciešams paaugstināt, vēlas arī ievirzīt akadēmisko personālu paralēli strādāt savā profesionālajā sfērā. Šobrīd augstskolas vadība ir apzinājusi, kuram akadēmiskajam personālam tādas prasmes būtu nepieciešamas, vēlētos organizēt stažēšanos uzņēmumos.

Nolikuma par akadēmiskajiem amatiem Rēzeknes Augstskolā 1. pielikumā atrodama detalizēta informācija par docētāju kvalifikācijas un atbilstības amatam kritērijiem¹², kas nosaka vispārējās prasības docētājiem un atsevišķi asistentu, lektoru, docentu, asociēto profesoru un profesoru amatiem. Vispārējās prasības docētājiem ir sekojošas: izglītība, akadēmiskā un praktiskā darba stāžs, rekomendācijas; publikācijas un metodiskās izstrādes; studentu aptauju rezultāti, īpaši, ja notiek atkārtota ievēlēšana vai docētājs pretendē uz augstāku amatu; pretendentiem uz mākslas specialitāšu docētāju amatu tiek ņemta vērā piedalīšanās izstādēs vai koncertdarbība.

Savukārt nolikuma par akadēmiskajiem amatiem Rēzeknes Augstskolā 3. Pielikumā atrodama detalizēta informācija par profesora un asociētā profesora amata pretendenta zinātniskās un pedagoģiskās kvalifikācijas un organizatoriskās kompetences novērtēšanas kritērijiem¹³. Profesora amata pretendenta nepieciešama atbilstība vismaz 5 kritērijiem no sadaļā „Pedagoģiskā kvalifikācija un kompetence” (asociētajam profesoram – vismaz 4), 3 no sadaļā „Zinātniskā kvalifikācija” un 3 no sadaļā „Organizatoriskā kompetence” (asociētajam profesoram attiecīgi 2 un 1 minētajām prasībām. Starp sadaļā „Pedagoģiskā kvalifikācija un kompetence” prasībām atrodamas tādas kā: lekcijas un semināri; studiju kursu programmu izstrādāšana; mācību grāmatu un mācību līdzekļu sagatavošana; kvalifikācijas paaugstināšana Latvijas un ārzemju augstskolās, zinātniski pētnieciskajās vai profesionālajās iestādēs; lekcijas Latvijas un ārzemju augstskolās.

Katram docētājam ir iekārtota individuālā karte. Augstskolas vadības plāns ir panākt katrā virzienā ideālo akadēmisko profesionāli. Profesionālajās programmās ir ļoti laba saikne ar uzņēmumiem. Nav tādu docētāju, kas strādā vairāk kā slodzi. 200 stundas uz vienu gadu virziena sadarbības ietvaros ir atļauts docētājam piestrādāt citās

¹² Nolikums par akadēmiskajiem amatiem Rēzeknes Augstskolā (RA), apstiprināts ar RA Senāta 28.03.2006. lēmumu Nr.4 (Ar grozījumiem, kas veikti ar RA Senāta 27.03.2007. lēmumu Nr.2, 26.02.2008. lēmumu Nr.11)

¹³ Nolikums par akadēmiskajiem amatiem Rēzeknes Augstskolā (RA), apstiprināts ar RA Senāta 28.03.2006. lēmumu Nr.4 (Ar grozījumiem, kas veikti ar RA Senāta 27.03.2007. lēmumu Nr.2, 26.02.2008. lēmumu Nr.11)

augstskolās. Tas protams ir neviennozīmīgs jautājums, vai traucē pasniegšanas kvalitātei. Augstskolas vadība uzskata, ka augstākās izglītības iestādēm ir jāsadarbojas, bet nu konkurences apstākļos ne vienmēr pozitīvi vērtējams. Uzņēmumos studenti nāk praksē, līdz ar to uzņēmējiem būtu vēlams līdzdarboties, lai veidotu kontingentu, ko vēlas redzēt.

Attiecībā uz ievēlētā personāla pieņemšanu darbā – pamatojoties uz fakultātes domes ierosinājumu studiju padomei tiek pieņemts lēmums par vēlēšanām konkrētās nozarēs, tad lieta iet uz senātu, kas izsludina vēlēšanas, pie zinātnes padomes ir vēlēšanu komisija, kas izskata dokumentus, visi ir augstskolas profesori, vēl profesoru padome, tikai docentus uz vietas, katram jānolasa atklāto lekciju. Ik pēc 6 gadiem atkal atklātā lekcija, ik pa brīdim apmeklē atklātās lekcijas, arī administrācija taīsa vizītes. Pats klātesošais vadības pārstāvis-dekāns ir bijis uz lekciju hospitēšanu, pat vairākas reizes.

3. Kā augstākās izglītības iestādes atbalsta mācīšanas kvalitātes sniegumu?

Rēzeknes augstskola atbalsta mācīšanas kvalitātes sniegumu nodrošinot, ka tiek saglabāta vidējā darba alga darbiniekam viņa radošajā atvaļinājumā. Atbilstoši valsts likumdošanai divus gadus no sešiem ievēlēšanas gadiem var pavadīt stažējoties ārzemēs. Šajā ziņā Rēzeknes augstskola ir sasniegusi ļoti labus rezultātus, jo cenšas, lai katrs no docētājiem reizi trīs gados stažējās un lasa lekcijas ārzemju augstskolā. Šajā sakarā ļoti noderīgas ir Erasmus stipendijas mācībspēkiem. Rēzeknes augstskola ir maza, tāpēc tai pieejamas salīdzinoši daudzas stipendiju vietas.

Atbilstoši Noteikumiem par darba samaksu Rēzeknes augstskolā, augstskolas darbiniekiem var tikt izmaksātas naudas balvas, kas veicina mācībspēka snieguma kvalitātes uzlabošanu: par nozīmīgu ieguldījumu augstskolas attīstībā vai par izcilību mākslinieciskajā jaunradē¹⁴.

3a Kādā veidā augstākās izglītības iestādes atbalsta mācīšanas prasmju attīstīšanu?

Katru gadu vidēji ir 5-6-7 pedagoģiskās korekcijas kursi, par tēmām kā - kā padarīt mācīšanās vidi interesantāku ar modernām tehnoloģijām, par interaktīvās tāfeles izmantošanu mācību procesā, jaunākajām pasniegšanas metodēm. Sevišķi tiek aicināti piedalīties jaunie docētāji. Tāpat docētāji tiek aicināti piedalīties citu docētāju lekcijās.

3b Kādā veidā augstākās izglītības iestādes atbalsta mācīšanas prasmju attīstīšanu modernizējot mācīšanās palīg līdzekļus, izmainot studentu grupu lielumu.. umtl.?

Esošā finansējuma ietvaros tiek modernizēts mācību aprīkojums. Krīzes ietekmē studentu grupas ir samazinājušās. Profesionālās ievirzes kursos studentu grupas ir mazākas un docētāja/studentu attiecība līdz ar to arī. Plūsmas lekcijās grupas tiek veidotas vislielākās.

4. Kā tiek novērtēta mācīšanas kvalitātes sniegumu? Pēc kā tiek spriests par mācīšanas kvalitātes sniegumu? Kā augstākās izglītības iestādes pielieto novērtēšanas rezultātus?

Pasniegšanas kvalitāte, pedagoģiskais sniegums tiek analizēts un parādās studentu aptaujās. Tiek analizēti rezultāti, notiek pārrunas fakultātē un katedrās, ja studentu aptaujās parādās negatīva attieksme pret docētāju. Pamatā pasniegšanas kvalitāti Rēzeknes augstskolā mēra ar tiešu studentu neapmierinātību par studiju kvalitāti, piemēram, ja docētājs kursu lasa no papīra.

5. Kā augstākās izglītības iestādes motivē docētājus nodrošināt un uzlabot pasniegšanas kvalitāti?

¹⁴ Noteikumi par darba samaksu Rēzeknes Augstskolā (RA), apstiprināti ar RA Senāta 26.10.2010. lēmumu Nr.13 (Ar grozījumiem, kas veikti ar RA Senāta 14.02.2010. lēmumu Nr.9, 06.12.2011. lēmumu Nr.2, 08.05.2012. lēmumu Nr.7, 29.05.2012. lēmumu Nr.10, 25.09.2012. lēmumu Nr.2)

Augstskolas vadība veicina pasniegšanas kvalitāti, nodrošinot caurspīdīgu sistēmu, kurā uzlabojoties noteiktiem kritērijiem pašvērtējumā, var paaugstināt algu. Tā ir brīvprātīga sistēma, un augstskolas vadībai ir pietiekami liels atbalsts. Katrs var iesniegt un nereti iesniedz priekšlikumus, ko šajā sistēmā var uzlabot, analizē to, iesaistās tās izveidē.

Motivācijas ietvaros ir arī tādi instrumenti, kā piem., balva - kruīza ceļojums labākajiem docētājiem ar ģimeni.

6. Kas ir labs docētājs?

Tas ir kvalificēts, ieinteresēts, grib darīt savu darbu, viņa darba rezultāti parādās izaugsmē.

Strādā par ko maksā, plus vēl nedaudz. Personība.

Kad saprot ko runā auditorijā, pārzin savu priekšmetu, nakts laikā var par šo tēmu runāt. Lielākai daļai docētāju šis līmenis ir sasniegts, otrs līmenis ir radošums (piemērs par grāmatvedības teātri), spēja diskutēt arī par citām jomām, atbildēt uz ķecerīgiem jautājumiem, vai vismaz zināt, kur atbildes var atrast.

Ir komunikabls, aktīvs docējamā priekšmeta jomā, progresīvs, ir sasaiste ar studentiem.

Neatsaka palīdzību arī ārpus lekciju laika – informācija par studējamo priekšmetu ir studentu un docētāju vienojošā saikne. Var piezvanīt uz mobilo telefonu, rakstīt uz epastu – atbildēs.

Ja ir prasīgs un saredz studentā potenciālu. Ja nostāda sevi tā, ka ir bailes pievilt docētāju. Ja nodrošina iespēju ārpus mācību procesa docējamajā jomā kaut ko darīt kopā.

Ja rod iespēju iesaistīt studentus praktiskā savu zināšanu pielietojumā.

Labā docētājā savienojas prasīgums, stingrība, sekošana novitātēm, koleģiāla attieksme, profesionāla sevis kā zinātnieka attīstīšana un zināšanu nodošana studentam. Cilvēks kam students grib līdzināties, ja studentam spīd acis, pēc lekciju beigšanās gatavs darīt līdzīgas lietas. Aizraut ar lietām. Cilvēcīgums, jebkurā laikā var jautāt muļķīgu jautājumu. Svarīgas ne tikai zināšanas, kompetences, liela nozīme ir attieksmei. Bieži kas tu esi ir mazāk svarīgs kā - kāds tu esi.

Labam docētājam var piezvanīt darba devējs un noskaidrot katra studenta raksturojumu.

Good practice: Novērtēšanas sistēma, kas darbojas un kurā līdzdarbojas brīvprātīgi paši mācībspēki. Augstskola vēlas arī ievirzīt akadēmisko personālu paralēli strādāt savā profesionālajā sfērā. Šobrīd augstskolas vadība ir apzinājusi, kuram akadēmiskajam personālam tādas prasmes būtu nepieciešamas, vēlētos organizēt stažēšanos uzņēmumos. Studentu profesionālais potenciāls tiek novērtēts un izkopts iesaistot viņus augstskolas dzīvē.

Latvijas Jūras akadēmija (LJA)

1. Kāda ir institucionālā mācībspēku kvalitātes politika? Kā tā ir saistīta ar nacionālo likumdošanu kvalitātes nodrošināšanas un nodarbinātības jomā?

Docētāju un studentu skaita attiecību Latvijas Republikas likumdošana nenosaka. Augstskolas pārstāvji uzskata, ka nebūtu korekti šādu attiecību noteikt un spriest pēc tās par augstskolā valdošo kvalitāti. Protams, jo vairāk docētāju uz vienu studentu, jo vieglāk ir veicināt katra studenta individuālu izaugsmi. Kopumā optimālā docētāju/studentu attiecība ir atkarīga no augstskolas specifikas. Starp profesionālajām augstskolām labākā attiecība ir 7-8 studentu liela grupa uz docētāju. Latvijas Jūras akadēmijā šobrīd ir aptuveni 900 studentu. Ievēlētais akadēmiskais personāls ir 40 cilvēki. Augstskolas īpatnība ir liels vieslektoru skaits, kuriem katram ir dažādas slodzes. Šī specifika rodas no nepieciešamība nodrošināt profesionāļu iespēju pasniegt akadēmijas studentiem specifiskas ievirzes studiju priekšmetus. Līdz ar to studenta/docētāja attiecību aprēķināt sagādātu grūtības, jo jāņem vērā pilnas slodzes docētāji un vieslektori.

Pati docētāju slodze augstskolā gan ir noteikta likumā. Atbilstoši valsts likumdošanai, kur 600-1000 stundas ir paredzētas, akadēmijā tās ir 630 stundas lektoram. Aprēķinā ir iekļautas kontaktstundas un eksāmeni. Dažādās augstskolās rēķina dažādas kontaktstundas. Agrāk bija viens/viens, ja plūsmas lielas – pāri par 100 studentu – plūsmas lekcija. Praktiskajos darbos likumsakarīgi mazākas grupas – ap 20. sakarā ar krīzi un valsts naudas ekonomiju, samazināti papildus finansējumi, piem. par obligāto metodisko darbu. Ir paredzēts, ka obligāti būs 2 stundas konsultācijas.

2. Kādi ir mācībspēku darbā pieņemšanas kritēriji un procedūras? Kā tie nodrošina mācīšanas kvalitāti?

Docētāju pieņemšana darbā notiek atbilstoši izstrādātajai personālvadības procedūrai, atbilstoši noteiktajai kārtībai. Pamatā šī procedūra un kārtība ir atsevišķa vieslektoru un pamatdarbā nodarbinātā akadēmiskā personāla pieņemšanai.

Eksistē izstrādāta veidlapa, kurā norādīti galvenie kritēriji, piemēram, zinātniskā darbība, pieredze savā nozarē, prasības nozarē, profesionalitāte, zinātniskā kvalifikācija, pedagoģiskā kvalifikācija, organizatoriskā kvalifikācija, arī mācīšanas pieredze tiek prasīta.

Akadēmijas specifika – profesionālā ievirze – ne tikai ļauj paralēli strādāt, bet pat savā ziņā skatās uz to labvēlīgi. Protams, darba līgumā, kas tiek slēgts katru gadu, ir ierakstīts punkts, ka pamatdarbā ievēlētajam akadēmiskajam personālam ir jābrīdina akadēmijas vadība par paralēlajām nodarbošanās vietām.

Akadēmijā daudz tiek izmantots vieslektoru darbs, tur ir pats par sevi saprotams, ka cilvēks būs citur vienlaicīgi nodarbināts. Jebkurā gadījumā pieredze no ārpusē palīdz studentiem nodrošināt kvalitatīvākas studijas. Docētājs no nozares var vairāk iemācīt, līdz ar to paralēla strādāšana starp augstskolas akadēmisko personālu ir plaši izplatīta un vadība pamatā to redz pozitīvi. Protams, plānojot nodarbības, šī paralēlā strādāšana sagādā papildus grūtības, taču citreiz vienkārši intensīvāk ir jāstrādā. Arī studenti ir pretimnākoši, ja docētājs ir savas nozares profesionālis.

3. Kā augstākās izglītības iestādes atbalsta mācīšanas kvalitātes sniegumu?

Augstskola savam personālam piedāvā apmācību programmas, kas palīdz uzlabot mācīšanas prasmes. Personāls piedalās apmaiņas projektos un brauc uz citām augstskolām ārzemēs, lai novadītu lekcijas Erasmus programmas ietvaros.

3a Kādā veidā augstākās izglītības iestādes atbalsta mācīšanas prasmju attīstīšanu?

Tā piemēram, pagājušo gadu docētājiem tika rīkots seminārs, kur ministrijas pārstāvji iepazīstināja docētājus ar modernākajām pedagoģijas pieejām, apskatīja jautājumus. Rezultātā bija iespēja iegūt sertifikātu. studiju daļa

izplata anketas par docētāju pasniegšanas kvalitāti. Gadu pārskatā konstatētās problēmas tiek izskatītas un novērstas. Docētājiem notiek hospitēšana, tā pamazām pārvēršas par tradīciju.

3b Kādā veidā augstākās izglītības iestādes atbalsta mācīšanas prasmju attīstīšanu modernizējot mācīšanās palīg līdzekļus, izmainot studentu grupu lielumu u.tml.?

Studenti nāk ar dažādu iepriekšējo sagatavotību. Studentu sagatavotība atšķiras jau 1. semestra laikā. Varētu domāt, ka, studentus uzņemot pēc centralizēto eksāmenu rezultātiem, viss būs normāli, taču jauno studentu līmenis ļoti atšķirīgs. Vidusskolu apsolventu līmeni viennozīmīgi nenosaka CE balles. Salīdzinot B līmeņa studentus, konstatējamas lielas atšķirības pa skolām, pat starp mācību priekšmetiem. Risinājums skolu līmenī būtu pārskatīt programmu un informāciju salikt kompakti pa visiem priekšmetiem. Savādāk šobrīd studentu zināšanas izplūst līdzīgi kā pa priekšmetiem, kļūst vispārējas, paviršas.

Augstskola cenšas ar problēmu tikt galā, strādājot individuāli ar studentiem. Pamatā tas notiek pirmā studiju gada laikā un vispārējās izglītības katedrā (fizika, matemātika). Studenti kāro diagnostikas darbus, pastāv liela iespēja strādāt papildus. Tur arī pieejams liels īpatsvars praktiskajām nodarbībām. Praktiskajās akadēmiskajās grupās – 15-20 studentu. Angļu val. apgūst maksimāli 20 cilvēku grupa, lekcijas notiek plūsmās.

Laika gaitā grupas lielums mainās. Zināšanu izkliede novērojama pamatā tikai ar pirmkursniekiem. Tas ir tā saucamais sijājamais kurss. Kopumā ir 4,5 gadu apmācības, pa vidu prakses. Normāli, ka puse no studentiem laika gaitā atkrīt. No mehāniķiem, piemēram, 45 bija – 23 palika. Tāpat atbirums tradicionāli ir lielāks mehāniķu nodaļā, navigācijā mazāk. No tiem 20 atbirušajiem, visi nav bezcerīgi pazuduši, tīri atkrīt kādi 15%. Daļa aiziet neklātienē. Par praksi runājot – sajūt naudas garšu, atkrīt, jo ir darba tirgū pieprasīti kā speciālisti.

Tehniskie līdzekļi atbilst materiālajam stāvoklim. Jāņem vērā, ka mūs cieši uzrauga, un ir daudz konvenciālo priekšmetu, kur ir noteikts, kam jābūt, lai to kvalifikāciju vispār varētu piešķirt. Protams, ka finansējuma nepietiek. Atsevišķas problēmas plānots risināt, veidojot jūrniecības klāsteri, lai varētu sadarboties. Visām augstskolām, kas darbojas praktiski, ātri jāmaina tehniskais nodrošinājums – līdzī laimam.

4. Kā tiek novērtēta mācīšanas kvalitātes sniegumu? Pēc kā tiek spriests par mācīšanas kvalitātes sniegumu? Kā augstākās izglītības iestādes pielieto novērtēšanas rezultātus?

Ir dažādas situācijas. Viens variants ir, kad parādās jauns docētājs. Ja rodas neapmierinātība par saturu, notiek problēmas izrunāšana un mērķtiecīga strādāšana pie uzlabošanas ar docētāju.

Studenti bieži nevar pateikt, vai augstskola ir ņēmusi vērā viņu iebildumus, jo labumu jau iegūst nākošā semestra vai gada studenti. Studentu organizācijas vadītāji, tie gan varētu just, ka kas tiek mainīts. Lielisks līdzeklis studentu viedokļa nodošanai un izmaiņu veikšanai ir anketēšana – uz šī pamata darbība notiek. Tas arī ir vienīgais instruments šādā aspektā.

Studentu pārstāvji min gadījumu, kad pret docētāju bija rakstsisks iesniegums. Šajā gadījumā bija nekompetents docētājs, taču izmaiņas šajā vienā gadījumā nenotika. Augstskolas vadības pārstāvji min, ka augstskolas specifikas un profesionālās ievirzes dēļ ir zināmas grūtības piesaistīt docētājus no profesionālās sfēras. Principā docētājs nodarbojas ar labdarību, jo slodzes parasti – dēļ priekšmetu specifikas – ir ļoti maziņas, līdz ar to atalgojums ir neliels. Reizēm laika atbrīvošana un nokļūšana ar mašīnu izmaksā dārgāk kā nauda, ko par to var iegūt. Tāpat problēmas rada situācija, ka Latvija ir maza valsts, kurā speciālisti savās jomās ir uz vienas rokas pirkstiem saskaitāmi. Tāpēc, ja ar tādu docētāju kas notiek, augstskolai ir jāizdomā, kur ņems kādu citu tādu pašu profesionāli vietā. Tas, protams, ir nedaudz ierobežojošs apstāklis.

5. Kā augstākās izglītības iestādes motivē docētājus nodrošināt un uzlabot pasniegšanas kvalitāti?

Finansiālā motivācijas sistēma ir sāpīgs temats. Augstskolu pārstāvošajam ievēlētajam docētājam alga ir nedaudz vairāk kā 400 lati pēc slodzes ar visiem nodokļiem. Slodzi nevar palielināt, jo augstskolai nav tādu slodžu, bet arī docētājiem ir vajadzīgs laiks, lai kvalitatīvi sagatavotos lekcijām.

Protams, sākumā docētājam nepieciešams vairāk laika, lai sagatavotos lekcijām, vēlāk jau nav jāgatavojas tādā apmērā kā agrāk, atliek vien pirms lekcijām izskatīt un aktualizēt tematu ar jaunākajiem pētījumiem. Taču jāpiezīmē, ka, atkarībā no pasniedzamā kursa specifikas, var pastāvēt papildus izmaksas, kuras jāsedz, lai kvalitatīvi sagatavoties lekcijām. Konkrētais augstskolas personāla pārstāvis pasniedz Jūras tiesības, ostu ekonomiku un likumdošanu. Līdz ar to, kad tika vākta informācija, par to bija docētājam jāmaksā. Tāpat, lai informāciju atrastu, ir jāiegulda laiks. Neesot atbilstoši apmaksātam darbam, zūd motivācija un stimulants kvalitatīvi strādāt. Tāpat jāpilda prasības, kuras ir vēlētajiem docētājiem, piem. kvalifikācijas celšana, publikāciju iesniegšana. Tāpat, lai varētu kvalitatīvi pasniegt šos specifiskos kursus, ir iegūti divi maģistra grādi dažādās studiju jomās – ekonomikā un jurisprudencē, ir ieguldīti līdzekļi kursu apmeklēšanā, apgūta pedagoģija. Zināšanas maksā lielu naudu.

6. Kas ir labs docētājs?

Labs docētājs ir tāds, kas spēj piesaistīt studentu uzmanību, lai tā nodarbībā nenokļūst uz blakus nodarbēm kā mobilā telefona spēlītes.

Tas ir docētājs, kas prot arī sarežģītu vielu elementāri pateikt studentu valodā.

Svarīga īpašība ir prasme ieklausīties.

Noteikti nepieciešams, lai docētājs būtu strādājis savā nozarē, vai strādātu šobrīd.

Docētājam ir jāgrib nodot savu informāciju tālāk, ir katru brīdi jādomā par to, ko no savas pieredzes varētu nodot tālāk studentiem.

Labs docētājs ir tāds, kurš dod studentam nelielu bāzi, kas atvieglo pastāvīgu tālāk mācīšanos, bet arī ieinteresē to darīt.

Labs docētājs rada tādu interesi, ka students mājās vēl apskatītu, ieskatītos par šo tēmu internetā.

Labs pedagogs ir aicinājums.

Labam docētājam netraucē studenti ar viņu jautājumiem, ar labu docētāju var padiskutēt par katru tēmu.

Labs docētājs prasīgi virza studentu uz vielas apgūšanu.

Labs docētājs nekavē lekcijas.

Good practice: Plānots veidot jūrniecības klāsteri sadarbības stiprināšanai ar darba devējiem.

Biznesa Augstskola Turība (BAT)

1. Kāda ir institucionālā mācībspēku kvalitātes politika? Kā tā ir saistīta ar nacionālo likumdošanu kvalitātes nodrošināšanas un nodarbinātības jomā?

Personāla daļa nodrošina kvalitatīvu docētāju pieņemšanas darbā procedūras izpildi, balstoties uz augstskolas iekšējajiem normatīvajiem aktiem. Atbilstoši Biznesa augstskolas Turība fakultāšu nolikumam katedras vadītājs atbild par savlaicīgu un kvalitatīvu katedras kursu nodrošinājumu ar docētājiem¹⁵.

Nolikumos ir minētas minimālās prasības, prasības individuālajiem plāniem. Eksistē divu veidu aptaujas no studentiem, aptaujas rezultātu un individuālo plānu kombinācijā uzlabojumi var tikt veikti bezgalīgi.

Augstskolas vadība docētāju un studentu attiecību kā kvalitātes indikatoru neieteiktu izmantot. Šāds attiecības kvalitatīvais aspekts ir ļoti atkarīgs no daudz un dažādiem faktoriem. Līdz ar to nav nekur iekšējos likumdošanas aktos norādīta ideālā docētāju un studentu attiecība, nav noteikti nekādi ierobežojumi, vienmēr ir jālavierē starp pieejamo budžetu un teorētisko kvalitāti.

Protams, plūsmas lekcijas parasti norisinās lielās grupās un praktiskie semināri norisinās mazās grupās, jo jānodrošina individuālāka sadarbība starp docētāju un studentu. Protams, slodzi aprēķina saistībā ar studentu skaitu darba grupā.

Vienmēr jāatrod ir optimālais vidusceļš. Ja studiju procesā paredzēta diskusija par reālām situācijām reālā vidē, tad zināšanu apmaiņa starp studentu/docētāju, studentu/studentu labāk norisinās nedaudz mazākās grupiņās. Īpaši biznesa augstskolas iet citā metodiskā izklāstā, teorētiskā daļa ir kopīga visām programmām, teorija tiek pasniegta plašākai auditorijai, konkrētās situācijas risināšana notiek grupās, kur studentu skaits ir neliels, statistiski neliels skaits.

Ja rēķina studentu/docētāju attiecību, ieskaitot vielektorus, tad skaitlis būs mazāks, taču reālāks cipars parādās, ja rēķina pilnslodzes ekvivalentos. Docētāju reģistrā uzrādīto docētāju skaits ir cipars, kas neatbilst reālajai situācijai. Normatīvajā vadības sistēmā šāda attiecība ir jāpielieto ļoti uzmanīgi.

Atbilstoši normatīviem profesoram 600 stundas gadā, asistentam 1000. Budžeta iespējas ir ierobežotas, katrai fakultātei ir savs budžeta rāmis. Augstskolas vadība uzskata, ka izdodas panākt pietiekoši labu kompromisu ar kvalitāti.

Papildus budžeta problēmai ir jāņem vērā organizatoriskā pieeja, decentralizācija, dekāni, dekanāti, dome ir tās vienības, kas galīgo lēmumu pieņem, kādu izveidot docētāju komandu. Docētāju slodze ir noteikta augstskolas līmenī, runājot par amatu avienošanu, administratīvajos amatos esošajiem ne vairāk kā pusslodze var tikt pievienota klāt un katedru vadītājiem nemazāk kā 0.25, lai var būt ciešā kontaktā ar studentiem.

2. Kādi ir mācībspēku darbā pieņemšanas kritēriji un procedūras? Kā tie nodrošina mācīšanas kvalitāti?

Docētāja amata kandidātiem jāiesniedz izglītības grādus apliecinošos dokumentus, dokumentus, kas pamato darba pieredzi. Tāpat tiek vērtēti publikāciju saraksti, iepriekšējā pieredze, ievērojami sasniegumi (projekti, izstrādājumi, patenti). Eksistē pamatnosacījumi, kurus vērtē, ja ir vairāki pretendenti, skatās kritērijus no kvantitatīvā aspekta. Turpretī, ja pretendents uz docētāja amatu ir viens – tā bieži ir, piemēram, specifiskās tiesību

¹⁵ Biznesa augstskolas Turība fakultāšu nolikums, N102, apstiprināts Biznesa augstskola Turība Senāta 29.02.2012. sēdē, protokols Nr.1 SIA "Biznesa augstskola Turība" 02.03..2012. Valdes lēmums Nr.5

jomās – tad pārbauda, lai atbilst vismaz minimālajām prasībām. Tā, piemēram, Fakultāšu nolikums nosaka, ka Doktora studiju Programmas direktoram jābūt profesoram vai asociētam profesoram¹⁶.

Pēdējos gados uz vienu vakanci piesakās vairāki kandidāti, līdz ar to uzlabojas situācija. Taču augstskolai ir pieredze gan ar vairāku, gan viena kandidāta vakanču aizpildīšanu.

Pēdējos gados nevar docētājiem nodrošināt pilnu slodzi, līdz ar to augstskolas vadība pieļauj, ka docētājiem ir vairākas darba vietas. Tiek uzskatīts, ka, ja darbs netiek kavēts, tad papildus pieredzes gūšana, strādājot paralēli ārpus augstskolai, ir tikai atbalstāma. Pat vairāk, ja augstskolas cilvēks strādā universitātē, tad ar to lepojas. Akadēmiskā personāla nodarbinātības līmenis ārpus augstskolas ir atšķirīgs pa fakultātēm. No augstskolas puses tiek reklamēts docētāju vidū un docētāji tiek motivēti veidot savus uzņēmumus. Tūrisma, juridiskajā, uzņēmējdarbības fakultātēs amatā pamatdarbā strādājošie attīsta savu biznesu. Juridiskajā fakultātē tā parasti ir sava advokātu firma, savs uzņēmums, advokātu birojs, advokātu prakse, juriskonsultu gan ir maz.

Juridiskajā fakultātē ir nodarbināti divi tiesneši. Pamatojoties un augstskolas specifiku - salīdzinoši praktiskās pielietojamības ievirzi - ievēlēšanai amatā prioritāte ir praktizējošam teorētiķim.

Negatīvie aspekti ir tikai darba organizācijas ziņā, nevienmēr plānojot var visu veiksmīgi noorganizēt. Vienlaicīgi šajā ziņā augstskolai ir labas iestādes, līdz ar to tā tomēr ir tikai neērtība, nevis negatīvs aspekts. Nodarbība nekad nepazūd, tā tiek atstrādāta, tiek pārbūvēta operatīvi (elektroniskā formā nodarbību sarakstā tiek attēlota sarkanā krāsā) diezgan korekti pret studentiem. Ja izmaiņas notiek pēdējā brīdī, studenti par šo faktu saņem īsziņu, studentiem tiek zvanīts.

3. Kā augstākās izglītības iestādes atbalsta mācīšanas kvalitātes sniegumu?

Augstskola ir mēģinājusi izveidot ļoti augstas kvalitātes prasību metodiskas programmas, taču dēļ lielās studiju maksas bija grūti nokomplektēt grupas, lai arī studentiem tajās studēt patika. Lai piesaistītu ārzemju docētājus, vajadzīgs papildus finansējums. Šobrīd Latvijā strādā zemo izmaksu princips, kad studenti izvēlas iet nosacīti vieglāko ceļu. Augstskolas vadība uzskata, ka ir jāizveido vienotas konkurences augstākās izglītības sistēma. Viens veids celt finansējumu ir paaugstinot valsts budžeta ieguldījumu. Ir jāmaina sabiedrības izpratne par izglītības jēgu sabiedrības attīstībā. Sabiedrībai ir priekš sevis jāizšķiras, vai tā vēlas maksāt lielus nodokļus, lai sistēmā strādājošie saņem adekvātas algas kā Somijā, pretī prasot darba rezultātus.

3a Kādā veidā augstākās izglītības iestādes atbalsta mācīšanas prasmju attīstīšanu?

Pēc būtības atbalsts pedagogu snieguma uzlabošanai tiek risināts divējādi. Organizatoriski viss notiek decentralizēti. Tajā pašā laikā ir skaidri zināms, kas un kā fakultātēm ir jā dara. No augstskolas vadības puses nāk palīgā ar vispārējām norādēm un derīgu informāciju, piemēram, kā veidot kvalitāti, kas ir kritiski radošā domāšana, kā plānot un vadīt darbu fakultātēs, kā strādāt ar ārzemniekiem no tālām valstīm, svešām kultūrām. Papildus budžetā ir iedalīta sadaļa ar fakultātes finansējumu docētāju dalībai kvalifikācijas celšanas kursos. Pastāv finansējums, kas atbalsta dalību konferencēs, rakstu publicēšanu. Augstskolai ir sava izdevniecība. Tiek izmantots Erasmus finansējums un docētāju mobilitāte.

3b Kādā veidā augstākās izglītības iestādes atbalsta mācīšanas prasmju attīstīšanu modernizējot mācīšanās palīg līdzekļus, izmainot studentu grupu lielumu.. umtl.?

Pamatā personāla kvalifikāciju, kas jāsniedz vai jāuzlabo, apzinās katedras viszemākais līmenis, pēc tam personāldaļa. Katedru vadītāji atbild par attiecīgās nozares attīstību.

¹⁶ Biznesa augstskolas Turība fakultāšu nolikums, N102, apstiprināts Biznesa augstskola Turība Senāta 29.02.2012. sēdē, protokols Nr.1 SIA "Biznesa augstskola Turība" 02.03..2012. Valdes lēmums Nr.5

Tehnisko palīglīdzekļu stāvoklis vērtējams kā labs. Datori, informācijas resursi pieejami 9:00-21:00 vakarā, ieskaitot sestdienas. Vēl pie tehniskajiem līdzekļiem augstskolā ir pieskaitāmi trenāžieri, tiesu zāle, poligons, tūristiem savi palīglīdzekļi. Docētāji ir pietiekoši sagatavoti izmantot pieejamos tehniskos palīglīdzekļus studiju procesā. Bibliotēka ir plaša.

Augstskolas stratēģija paredz, ka reflektantus ar dažādu sagatavotības līmeni sadala grupās (pēc svešvalodām). Ja zināšanas atpaliek datorzinībās, tad tiek organizēti papildus kursi. Aktuāls jautājums ir par ārvalstnieku no Austrumiem – Indija, Nepāla, Uzbekistāna – priekšzināšanu līmeni. Akadēmiskās grupas tiek iedalītas apakšgrupās. Valodu apmācības grupas ir mazas. Vidusskolniekiem organizē papildus nodarbības, konsultācijas. Prasības visiem ir vienas, ja tām neatbilst, tad jāiedzen līmenis. Atbirums pirmajā kursā ir 30-40%, tam iemesli ir dažādi. Kopā pa augstskolu 50%, pat 60%. Pēdējos gados pamatā iemesls atbirumam ir finansiālas grūtības.

4. Kā tiek novērtēta mācīšanas kvalitātes sniegumu? Pēc kā tiek spriests par mācīšanas kvalitātes sniegumu? Kā augstākās izglītības iestādes pielieto novērtēšanas rezultātus?

Tiek veiktas hospitācijas. Gada nogalē tiek pasniegtas balvas labākajiem docētājiem.

Studenti pēc sesijas var novērtēt docētāju darbu pēc brīvprātības principa. Šo iespēju izmanto apmēram 50%. Vērtējot docētāju darbu augstskolas informatīvajā sistēmā BATIS, pamatā piedalās studenti, kas grib teikt ko labu vai sliktu par docētāja darbu. Apmierināti, gandrīz apmierināti nepiedalās. Ar šīs sistēmas palīdzību var redzēt novirzītes un tendences, atsevišķu rādītāju izmaiņas.

Studentu pašpārvaldes pārstāvji piedalās katrā domes sēdē, atskaitās senātā, tur skar jautājumus, kas saistīti ar studiju procesu. Kad vēl docētājus, piedalās paplašinātajā domē, līdz ar to ir nodrošināta iespēja paust savu viedokli. No konkrētiem piemēriem, kurus studenti atcerās, ka studenti ir izteikuši viedokli, kas ir ņemts vērā - ir mainīti priekšmeti, proporcijas priekšmetu saturā. Balstoties uz ieteikumiem, ir uztaisītas zinātniskās tērzētas, kurās apspriests, kā aizstāvēt zinātniskos darbus, notikusi viena lekcija plaģiātisma atpazīšanā.

Runājot par gadījumiem, kad studenti kritizē docētāja sniegumu, tie vienmēr ir konkrēti jāizskata. Var gadīties, ka pirmā kursā students materiālu neuztver, viņam liekas, ka tas nav tik labs, tad jācenšās variēt ar materiālu vai jāpārbīda kursu uz tālākiem studiju gadiem, lai students saprastu attiecīgā kursa jēgu. Jāskatās, lai docētājs varētu pasniegt pietiekoši skaidri studentam attiecīgā kursa jēgu. Tāpat augstskolā ir bijuši gadījumi, kad docētājs ir piesaistīts uz laiku, balstoties uz studentu viedokli, līgums netika pagarināts.

5. Kā augstākās izglītības iestādes motivē docētājus nodrošināt un uzlabot pasniegšanas kvalitāti?

Augstskolas vadības sistēmā motivācijas sistēma attiecās pamatā uz fakultātēm, jo tās zin, kas ir labs un netik labs profesionālis. Fakultātei ir budžets, ar kuru tā var rīkoties kā grib, apmaksāt kāda docētāja darbu ar augstāku likmi, prēmēt kādu no docētājiem, ja tiek uzskatīts, ka viņa darbs ir pietiekoši labs.

Reizēm tiek atbalsītas finansiāli darbības, kas it kā nodrošina ārpus augstskolas aktivitātes, taču sniedz tiešu ieguldījumu kvalitatīvu studiju nodrošināšanā studentiem.

Tā piemēram, juridiskā fakultāte organizē studentu juridisko konsultāciju sniegšanu maznodrošinātām personām. Šādi tiek nodrošināts maksimāli praktiskajai dzīvei pietuvināts studiju process studentam. Lai nodrošinātu, ka studentu sniegto juridisko konsultāciju kvalitāte būtu nevainojama, kā arī padarītu to par mācību procesu, studentu – konsultantu uzrauga docētājs, kura darbu, savukārt, atbilstoši augstskolas politikai, atalgo augstskola, no sava budžeta.

Docētājiem, kas ir aktīvāki publikāciju rakstītāji, referāta tulkojumu svešvalodā nodrošina augstskola. Zinātniskais sniegums ne vienmēr parāda akadēmisko sniegumu. Katram docētājam ir akadēmiskā slodze. Ja viņš ir iekšā zinātnē un praksē, ir izpētījis un praktizējis, docētājs var dot studentiem ne tikai tukšu teoriju, bet arī praktisku segumu teorijai, tādus docētājus studenti uzklausa.

Runājot par minimālo publikāciju skaitu, tajā maz parādās kritēriji darbam ar studentiem.

6. Kas ir labs docētājs?

Labs docētājs spēj aizraut studentu ar priekšmetu.

Labs docētājs spēj sasaistīt [parādīt studentiem saikni] teoriju ar praksi.

Pie laba docētāja students labprātāk sēž lekcijā.

Pēc laba docētāja lekcijas students aizejot mājās grib vēl lasīt, un zin kur informāciju meklēt, jo ir iedots virziens.

Labs docētājs rosina domāt, liek domāt kā attīstīties tālāk.

Labam docētājam jābūt personībai, kas aizrauj, jāprot rosināt vēlmi izzināt.

Labs docētājs - tas ir dzīves veids, kas saprot, ka lekcija nebeidzas plkst. 15:00,

Labs docētājs ir zinošs savā priekšmetā un ir savas nozares fans. Labs docētājs ir insider, savā priekšmetā atrodas ar domām un darbību, kā arī seko līdzī kritiski un radoši jaunajam nozarē.

Good practice: Juridiskā fakultāte organizē studentu juridisko konsultāciju sniegšanu maznodrošinātām personām. Šādi tiek nodrošināts maksimāli praktiskajai dzīvei pietuvināts studiju process studentam.

Bibliography

1. Augstskolu likums (Law on HEI)
2. Ministru kabineta noteikumi Nr.668, Rīgā 2012.gada 25.septembrī (prot. Nr.53 45.§). Augstskolu, koledžu un studiju virzienu akreditācijas noteikumi (Regulation on accreditation of HEI and study directions)
3. Ministru kabineta noteikumi Nr.354, Rīgā 2011.gada 10.maijā (prot. Nr.29 8.§). Noteikumi par pedagogu profesiju un amatu sarakstu
4. Ministru kabineta noteikumi Nr.836, Rīgā 2009.gada 28.jūlijā (prot. Nr.50 64.§). Pedagogu darba samaksas noteikumi (Regulation on remuneration of teaching staff)